

CADON  
SK  
-ETT

Government  
Publications

## Estimates Statement



**Ministry of  
Skills Development**

**Alvin Curling, Minister**

**1988-89**



CARON  
SK  
-E77

## **Opening Statement**

**The Honourable Alvin Curling**  
**Minister of Skills Development**



## **1988-89 Estimates**

**Ministry of Skills Development**

**December, 1988**

ISSN 0840-4119



## **CONTENTS**

<b>Opening</b>	<b>3</b>
<b>The Changing Environment</b>	<b>3</b>
<b>The Training Culture</b>	<b>8</b>
<b>Ontario's Training Strategy</b>	<b>11</b>
<b>Literacy</b>	<b>17</b>
<b>FUTURES</b>	<b>21</b>
<b>Start Up and Summer Programs</b>	<b>25</b>
<b>Apprenticeship</b>	<b>27</b>
<b>Older Workers</b>	<b>31</b>
<b>Federal-provincial Relations</b>	<b>32</b>
<b>Investing in People</b>	<b>35</b>



Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114707219>

**Mr. Chairman:**

It is a pleasure to appear before this committee for the second time to present the estimates of the Ministry of Skills Development.

In the next little while, I would like to take this opportunity to give you an overview of the activities and initiatives of the Ministry. Equally important, I would like to give the committee a sense of the context in which we are carrying out our mandate.

I hope that by the time I have concluded these opening remarks, I will have set the stage for an informed and lively discussion in the time we have allotted to consider my Ministry's estimates.

## **THE CHANGING ENVIRONMENT**

There are three major sets of pressures coming to bear on us in Ontario as we move to the 1990s and beyond.

The first of these is a sweeping shift in global trading patterns. Canadian manufacturers are being forced to adjust to tough foreign competition in both internal and external markets.

Ontario must meet the challenge from mature industrial societies like West Germany and Japan. However, we must also compete with the rising tide of low-cost, high-quality manufacturers from the newly industrializing nations of Latin America and the Pacific rim.

In addition to these shifts in global trading patterns, we have the phenomenon of rapidly advancing technologies -- the second powerful pressure bearing on our economy.

Whole industries have been eclipsed, and others are coming forward to take their place. The economic dislocation is real, with a real effect on people's lives. It is growing year by year.

And while we struggle with these pressures of new trade and new technology, yet a third force of change is coming.

We are undergoing major shifts in our population and demographic base.

In the years since the second world war, Ontario's population has come to reflect great cultural diversity. This is indeed a social strength -- but it also represents another adjustment pressure.

Changes to Ontario's demographic base have transformed the shape of our workforce.

Women are entering the workplace in growing numbers. By the end of the century, they will make up fully half of the workforce.

At the same time, the overall age of the workforce is increasing as the baby boom generation works its way along the population curve.

Over the next decade, the category of people aged 35 to 54 will swell by 10 per cent, and the workforce share of 15 to 24-year-olds will decline by 22 per cent.

All this while our intake of skilled workers from other developed countries -- where traditionally we were getting our skilled workers -- has now tapered off.

Traditional trade patterns, traditional technologies, the traditional workforce -- all are being dramatically transformed by the tides of change.

The challenge for us as a province is to face these tides in such a way that we are not submerged, but in fact strengthened.

It is also the undertaking of this government to ensure that people's lives are strengthened as well.

In facing up to our competitive challenges, we must identify and emphasize our advantages. We must make a sober reckoning of what we can and cannot do.

We cannot compete with the newer players on their ground of relatively low wages.

We cannot do economic battle on the field of simple resource extraction -- we have already used up most of our readily-available resources.

We cannot simply will ourselves to competition in the high-tech arena. We lack the size and spending power of large economies, which enables their research efforts to reach scientific critical mass quickly.

In brief, our position is this:

- our resources have become expensive
- our wage rates rule us out of low end production
- we are not currently in a position to put all of our eggs into the high-tech basket.

But, as the first Premier's Council report, entitled Competing in the New Global Economy put it: "The new wealth of the twenty-first century will be found between our ears, rather than beneath our feet."

In order to maintain our prosperity, we must adopt that rule. We must fight for world share in high value-added products. Our chief weapon will have to be our highly-productive workforce.

The forging of that highly-skilled workforce is what the Ministry of Skills Development has been designed to do.

Skills development is where economic and social policy meet.

It is where business and labour concerns about productivity can be mutually addressed.

It is where educators and employers can discuss what they can do for one another.

It is where government serves as a facilitator and a catalyst for making the necessary gains to compete.

## THE TRAINING CULTURE

The Ministry of Skills Development is prepared to lead in this effort, but we do not pretend to have all the answers, nor the capacity to carry out all that needs to be done.

The goal is to establish a training culture at every level of Ontario society. A training culture is where the importance of skills training is understood and acted upon routinely, normally, and as a matter of course.

Individual workers will face an average of six job changes in different fields over the course of a typical career. In a training culture, they will constantly upgrade and develop their skills so they can make these career and job changes smoothly, and with a minimum of disruption.

Managers who need to achieve better results in manufacturing quality and employee productivity will come to recognize the critical role that skills training can play. Training is not a panacea for them, any more than is technology, or good labour relations. But managers will understand and act upon the need for workers to adapt and adjust to meet new challenges.

Industrial enterprises, no matter how large or small, are adopting the principle of delegating authority and responsibility down onto the shop floor. If employees are to make the needed decisions in an informed, qualified way, a training culture will be necessary.

Firm by firm, in every sector, the training culture must be established.

In mature industries searching for a new way to compete, a training culture will mean a new lease on life.

In services, a training culture that fosters understanding of expanding fields and customer needs is the key to success.

In new sectors competing on the leading edges of bio- and electronic technology, the necessity of a training culture to build advanced skills for workers is obvious.

And for the Province of Ontario, a training culture will be established when all of our society's partners, and all stakeholders within the government, are sensitized and motivated to train our workforce to the highest levels possible.

A training culture will be established when the understanding and practice of training is woven into the entire economic fabric of Ontario.

We need to build a training culture for a strong future. But in many ways, the first challenge of the future is already upon us.

According to the Ministry's recent publication, Adjusting to Change: An Overview of Labour Market Issues in Ontario, shortages of high-skill workers are already being felt. Particularly for tool and die makers; machinists; welders; electronics installers and repairers; pattern makers and moulders; construction trades workers, health care workers and chefs and cooks.

The bottom line is that the demand for skills is outstripping the supply. In our strong economy, skills shortages -- identified in 159 occupations -- have already become a challenge facing industry. This shortfall is beginning to cause production bottlenecks.

We are now feeling the impact of Ontario's inadequate training record.

While I am heartened by the enthusiastic response to the Ministry's programs, we face long-term labour market pressures that will require long-term solutions, commitment and persistence from many different groups and individuals.

For tomorrow's skills, Ontario's employers must look to the retraining and upgrading of the existing workforce. It will not only be equitable to help workers adjust to changes in the economy -- it will be imperative if even more severe skills shortages are to be avoided.

### **ONTARIO'S TRAINING STRATEGY**

Our most productive asset in this province is our employed workforce. But if our workers are to compete with the best in the world, both employers and employees must make a deep-rooted commitment to training and lifelong learning.

In September 1986, the Ministry announced Ontario's Training Strategy to provide a catalyst for the development and growth of the training culture in Ontario.

Our goal is to create an environment in which training becomes a normal, permanent feature of everyday business and working life.

Let me quickly sketch the components of Ontario's Training Strategy.

A key element is our professional training consulting service available to every business in the province -- through 52 Ontario Skills Development Offices operated through Colleges of Applied Arts and Technology across the province.

The 193 consultants located in these offices help employers determine training needs, and then assist them to design training plans that provide the most effective training for their requirements.

These custom-made training plans are proving invaluable to employers and workers. As one fabricating company president recently wrote to me, "The up-front work requested by our consultant helped us become much better organized -- and gave the employees a better idea of what was expected of them."

Our consulting service is free of charge to firms with under 50 employees; larger firms pay only a nominal fee. From April 1, 1987 through March 31, 1988, our Ontario Skills Development Offices served 11,400 employers, unions and other registrants.

We have targeted small business for special consideration because it accounts for half of private sector employment but has lagged behind in training. And we hit the target: According to our most recent review more than three-quarters of the clients of the Ontario Skills Development Offices were businesses with fewer than 200 employees. Further, more than 70 per cent of these employers had never done any training before.

The second component of our strategy, the Ontario Skills program, helps employers cover a portion of actual training expenses.

We have assisted projects in a variety of fields around the province -- including some addressing critical skill shortages. For example, we were able to assist a firm of professional engineers in Thunder Bay to provide up-to-date training for technical staff. This firm is convinced that its competitive position has improved considerably thanks to the training undertaken.

Another firm, a small manufacturer in southern Ontario, was poised to expand into several competitive new lines. With the help of the consulting service and Ontario Skills, a strategic training plan was drawn up ensuring that not just the technical staff but supervisory staff would train in the skills required to make the transition smooth and efficient.

And we helped a new automobile dealership in Pickering train its sales, business and parts staff. The firm attributes its rapid growth in sales to this training.

In Toronto, a firm of architects was able to train all its technical staff in computer-assisted design techniques -- thus keeping itself in the forefront of workplace technological development and ahead of the competition.

Last year, more than 11,000 Ontario Skills grants were awarded to nearly 6,000 employers enabling nearly 96,000 workers to participate in training through these grants. In only five months of this fiscal year, 1988-89, approximately 55,000 trainees and 5,000 employers had already participated in the program. This high volume of activity, I feel certain, represents the beginning of a training culture for Ontario.

The next element in our training strategy is the Trades Updating program which helps skilled tradespeople keep their skills current so they can handle new technology or meet the demand for specialization. Courses are offered free of charge through various training delivery agencies.

This program benefits workers like the London auto mechanic who recently took an updating course at Fanshawe College to learn about electronic fuel injection and other high-tech equipment. Having apprenticed in the 1960s, he says "electronics updating will be essential for an auto mechanic to survive in the next decade."

The Ministry has now complemented the Trades Updating program with a new skills upgrading program to help technicians and technologists keep their competitive edge.

Given the rapid pace of change, people in these occupations often find their skills outmoded within three to five years of graduation from a College of Applied Arts and Technology. The new upgrading courses, offered tuition-free, help workers renew their skills and make it easier for their employers to implement the latest technology.

Ontario's Training Strategy includes assistance to guarantee access to training opportunities. We provide financial aid to help cover costs for travel, accommodation or child care -- if these costs are barriers which threaten to keep an individual from participating in our training programs.

This past March, we launched another major component of our strategy -- The Ontario Training Corporation -- which has a mandate to strengthen the quality and quantity of training done in the workplace. Through this new organization, government has formed a dynamic new partnership with business, labour, educators and the training community.

The Corporation's Board of Directors is drawn from these various sectors. We are very fortunate to have as Chairman, David Lewis, Vice-chairman and Director of Lloyds Bank Canada, who has an extensive background in managing change in labour-intensive organizations. The President and Chief Executive Officer is Sandra Birkenmayer, formerly with TVOntario.

This partnership has given us a well-designed structure with clear objectives and a very capable board of directors.

The corporation serves as an information connection between the providers and consumers of training and will develop and offer two high-quality training services and two investment funds.

It will facilitate access to training by operating a Skills Bank -- a computerized data base on workplace training courses, materials and resources. And it will invest in the creation of critically-needed training materials and in the development of new training technologies such as the use of computer software.

Through a train-the-trainers program, it will upgrade our corps of professional training personnel, the front line troops in the skills development system.

This is the first public corporation in Canada designed specifically to promote and develop workplace training. We expect it to make a major contribution to achieving a modern, first-class training system in this province.

As the American economic analyst Robert Reich has written, our economic future "depends not on the old jobs we used to do but on the new contributions we can make to an increasingly integrated world economy." We must propel the economy forward by "training workers in new skills and investing in new knowledge." Ontario's Training Strategy is guiding us in this direction.

### **LITERACY**

The foundation for all skills training and, indeed, for meaningful participation in society is basic literacy. It is, therefore, fitting that the Ministry of Skills Development has been designated as the lead government ministry to respond to the literacy challenge.

In the Southam Literacy Survey released last fall it was estimated that 1.6 million Ontario adults are functionally illiterate --- that is, they lack the ability to use printed and written information to function in modern society. Other studies estimate that about 250,000 Ontarians are totally illiterate.

Functional illiteracy is a term that requires some definition. Let me tell you what the Southam people did to test whether participants in the survey were functionally literate or not.

Subjects were given routine workaday printed items --a bus schedule, a roadside diner menu, a Toronto Sun article-- those that could use them effectively were functionally literate. But the survey indicated that 1.6 million Ontarians cannot use items at that level of complexity.

This functional illiteracy means more than just misunderstood directions. It means workers who can't read safety instructions on heavy machinery. It means citizens who can't fill out the forms they need for health care, for assistance of any kind, who can't read a ballot. It means people not knowing what's on the label of the medicine bottle.

Most seriously, illiteracy in effect denies people the right to learn -- which is so essential in our complex society premised on lifelong learning. People who lack literacy skills are forced to deal with the incomprehensible complexities of daily living, and the fear that employers, neighbours or children will discover their difficulty.

Many people who possessed sufficient literacy skills in a simpler age are now beginning to fall behind in the workplace. It's estimated that in the United States, 85 per cent of all occupations require some reading at the Grade 9 level or higher -- with most jobs demanding about two hours of reading a day between the Grade 10 and 12 levels.

Blue collar workers on average read 97 minutes a day. But one out of six blue collar workers cannot fully understand or respond to the written materials used on the job. Since these written instructions can mean the difference between safety and injury, this situation is truly ominous.

In a study released in February, the Canadian Business Task Force on Literacy estimated that illiteracy costs Canadian business more than \$4 billion a year due to industrial accidents and reduced productivity. That is a loss we can hardly afford in a competitive world economy.

Our strategy is to reach as many people as possible through as many learning options as possible. This fiscal year, several ministries will spend a total of more than \$50 million to support adult basic literacy programs.

The Ministry of Skills Development, in addition to workplace literacy programs and its Ontario Basic Skills Program in the Colleges of Applied Arts and Technology, offers Ontario Community Literacy grants. This year, 137 community groups, literacy umbrella groups and public libraries will provide volunteer instruction and outreach programs with the aid of this funding.

My Ministry created a new Literacy Branch to co-ordinate the government-wide effort. The goal of the new branch is to improve service to clients -- to the men and women who seek literacy training and to the employers, unions and community organizations who provide it.

The branch will ensure that the various government programs fit together in a way that avoids duplication. It will see that every dollar we spend on literacy counts for as much as possible.

One of the main activities of the branch is the Ontario Basic Skills Program, offered through Colleges of Applied Arts and Technology. It provides training in fundamental skills like reading, writing and mathematics needed to obtain a job or advance in a career.

One of our many successes is the Cobourg mother of four who entered Ontario Basic Skills with a Grade 9 education and completed Grade 12 in just seven months. This achievement qualified her to enrol in a two-year fashion merchandising course at a local college. Her experience, she recalls, "opened a whole new world for me, with a new vocabulary, and a new way of thinking."

A related program, called Ontario Basic Skills in the Workplace, supports literacy training at worksites and other locations convenient to the workplace. These training opportunities may be sponsored by labour unions, employee associations, employers or employer associations.

Let me say at this time that the Ministry has received superb co-operation and leadership in this program from the Labour Council of Metropolitan Toronto, The Ontario Federation of Labour and the Hamilton and District Labour Council. These groups are showing Ontario Basic Skills in the Workplace to be a model of partnership in achieving social and economic goals.

As part of an earlier initiative, my Ministry organized a province-wide conference on Literacy in the Workplace which took place on October 13. This very successful event brought together key decision-makers from business, labour, government and communities, and helped to raise awareness of the literacy situation in a significant way.

## **FUTURES**

As you recall, our FUTURES program was introduced in fall 1985 to assist young people having trouble making the transition from school to work.

FUTURES has achieved an impressive track record in enhancing the employability of young people. The success stories are legion. This summer I talked to a young lady who had just received a Grade 12 diploma she thought she'd never get. "Mr. Minister," she said. "Your program works."

The program has evolved over the past three years, as the challenge has shifted with economic conditions.

The youth share of the labour force is shrinking. This trend, coupled with a buoyant economy and the success of FUTURES, has led to a sharp drop in the youth unemployment rate.

It is now down to 8.3 per cent, as of October 1988, compared with more than 13 per cent in 1985. The summer month average for 1988 was 6.9 per cent, with August reporting a low 6.3 Per cent.

In a tight labour market, employers are more willing to overlook the lack of experience, and young people find it easier to get that all-important first job. As a result, participation in FUTURES --- and government expenditures on the program ---- have dropped.

Program intake has fallen from about 47,000 in 1986-87 to about 37,000 in 1987-88. Last year's spending on FUTURES in the field was about \$43.5 Million dollars less than originally forecast. In a real sense, this is good news for the economy. It reflects a brightening of the prospects for our young people.

But despite our thriving economy, some 51,000 Ontarians under age 25 remain out of school and out of work in our province. Our government remains committed to providing them with entry level skills development opportunities.

FUTURES continues as a major vehicle for assisting hard-to-reach young people to get into the employment stream. The clientele has changed, but our success rates have remained high.

Regular services under FUTURES include counselling, monitoring and follow-up; life skills and pre-employment preparation; plus up to 52 weeks of work experience and on-the-job training. Under the program, the government pays the young person the minimum wage, while the employer provides training according to a definite training plan.

We are continuing to tailor FUTURES to changing client needs and labour market realities. We recognize the lack of formal and basic education is often what is holding young people back. So we have introduced a new option under FUTURES to give disadvantaged youth a stronger incentive to return to school --- an alternative combining part-time work and part-time study.

This new approach is a joint venture with local school boards, and lengthy negotiations were undertaken to make the arrangements. I am pleased to report that this new part-time work/part-time school option is fully operational this year. Participants work 16 to 20 hours a week for up to one year while earning at least three high school credits. This option has helped more than 2,300 young people since being implemented last year.

Other changes to make FUTURES more relevant include enrichment of the pre-employment preparation component, designed to aid severely disadvantaged young people.

The training stipend payable during this preparatory period has been raised from \$100 to \$125 a week. We have also introduced access allowances to assist pre-employment participants with child care, transportation or accommodation costs.

Efforts have also been made to increase the availability of FUTURES to native communities and visible minorities. For example, this year Confederation College in Thunder Bay will deliver the FUTURES program to 12 remote native reserves from an office headquartered in Dryden. Northern College will deliver to four reserves from offices in Moosonee.

### **START UP AND SUMMER PROGRAMS**

In today's entrepreneurial economy, it is vital to encourage young people to consider the ownership of a small business as a career choice. This is the aim of the Ministry Start Up programs, which provide interest-free loans to launch either a young person's year-round enterprise or a student's summer venture.

Year-round businesses receiving Start Up assistance are widely varied. I have personally seen start-up businesses covering everything from flower planting to boat cleaning to house painting. The \$9.5 million in loans approved this year will generate more than \$50 million in annual sales.

In 1988 more than 1,400 students received loans to establish summer businesses -- anything from providing lawn watering services to selling skateboards, building boats or running a fleet of bicycle ice-cream vendors. Two young brothers even planted and harvested a soy bean crop. These ventures employed other students too, with the average project creating 2.5 summer jobs.

Through these programs our government is fostering the development of future entrepreneurs. An innovative idea that gives young people early exposure to entrepreneurship is the youth job co-op. These projects were sponsored by local business organizations, with Ministry funding used to hire two post-secondary school students as advisers for each project. The advisers recruited high school students to join the co-op and the members ran the business themselves. The members gained a share of the co-op earnings as well as insight into the business world.

We funded 36 co-ops around the province this summer, up from 22 last year. Of the 36, 10 were French and two bilingual. As well, five operated in native communities.

The regional breakdown of this co-op program shows that these are especially popular in the northern and eastern regions of our province.

While the summer job outlook this year was bright in the golden horseshoe area, several other localities required special efforts. To help students in these places find jobs, the Ministry supported five community summer job campaigns. The campaigns were a co-operative effort with the federal government and the private sector.

The Sudbury campaign is a good example. It involved a telemarketing canvass of local employers to get summer job pledges to be filled through Canada Employment Centres, and generated 1,855 job pledges.

### APPRENTICESHIP

There are a number of options for workers and employers to adapt to changing economic conditions. I've been speaking mainly of short-term, quick-response training. For many occupations, however, long-term training remains an essential preparation.

Traditionally, this has been provided by our apprenticeship system, which combines in-school instruction and on-the-job training in accordance with standards set by industry and labour, and approved by government. The Ministry has undertaken a five-year strategy to modernize and rejuvenate the apprenticeship system to respond more effectively to today's competitive challenges.

Apprenticeship is a key source of trained personnel for many occupations and industries now experiencing skill shortages. It can be a vital skills development option for the two-thirds of Ontario's young people who enter the work force without post-secondary education.

Last year, we announced a five-year plan to increase the number of apprentices from 40,000 to 60,000. This year, there are almost 45,000 apprentices in the 66 regulated skilled occupations and more than 600 employer-established skilled occupations. We are well on our way to meeting our goal and plan to encourage many more employers to provide training.

This year, we have sustained a difficult series of events in our dealings with the federal government on apprenticeship.

Members will recall from my statement to the house of October 17 that the Federal Government has unilaterally capped its funding of apprenticeship training. This year the Government of Canada limited its apprenticeship funding in Ontario to \$37 million dollars --a cut from last year's level of \$37.4 million dollars. This while increased demand has brought the level of apprenticeship training needs to \$42 million dollars in this province.

Rather than allow 5,000 apprentices and 3,000 employers to be held hostage to a federal negotiating strategy, the Ministry has stepped in with \$5 million dollars to pay for the training shortfall left by the unilateral federal action. In-school courses scheduled for January through March 1989 will go forward. Without provincial intervention, these classes would have been cancelled.

Let me stress that we are committed to pursuing the Federal Government to reimburse Ontario for this outlay.

Despite these difficulties, the apprenticeship system is still growing in Ontario.

We are consulting with industry to introduce apprenticeship in new occupations, many of them based on new technologies. Some of these programs will be streamlined so they take only two years. We have already introduced new apprenticeship programs in autobody repair, reinforcing steel work and patternmaking.

We are also considering new formats for apprenticeship, such as completing all classroom instruction before workplace training begins. We have adopted this approach in the new autobody repair program.

In the case of the new co-op program introduced for motor vehicle mechanic apprentices with General Motors of Canada, the format concentrates intensive schooling in the early stages of the program to help apprentices become productive more quickly.

As an example of this, the Ministry is working with the Wellington and Timiskaming Boards of Education in an innovative co-operative program. Students will attend secondary school for two days of the week, and spend the other three on the job as apprentices to area employers. In this way, academic credits toward a secondary school graduation diploma are earned, while students also gain work experience hours for their apprenticeship certificates.

We have surveyed all ministries to identify additional apprenticeship opportunities within the provincial government. A detailed plan is being worked out. Our aim is to have government ministries match the training record of leading organizations in the private sector.

In addition, the Ministry is helping new apprentices pay for the tools they need for their work, just as government assists post-secondary students with their educational expenses. All apprentices who have signed contracts after January 1, 1988 are eligible and the Ministry began sending cheques last summer. This year we expect to assist apprentices by providing \$3.8 million in tool grants.

A very high priority of the Ministry is to expand the participation of women in apprenticeship. Through public education, preparatory training, and help to locate apprenticeship positions, we will encourage growing numbers of women to enter male-dominated occupations.

### **OLDER WORKERS**

Retraining is especially vital for older workers who have been laid off.

As I mentioned in my initial comments, our population is aging. In less than 10 years, those 45 and over will make up nearly one-third of the labour force. We can't afford to write off the talent and experience of any of these men and women in an era when skilled human resources are becoming increasingly scarce.

Our TRANSITIONS program gives older workers who have lost their jobs a boost in their efforts to obtain productive employment.

TRANSITIONS helps older workers who have lost their jobs within the past six months through permanent lay-offs, plant closings, or the failure of their own businesses.

It provides laid-off men and women 45 and over with a training credit of up to \$5,000 over two years. They can use it to pay for training with employers or training institutions.

The critical feature of TRANSITIONS is that it can be used by an older worker to lever a new job.

TRANSITIONS is a voucher system. An older worker can take his or her voucher to a new employer, the employer draws up a training plan, and draws down the \$5,000 credit over a period of two years. It is, in effect, a hiring bonus for older workers.

Also to assist unemployed adults, the Ministry provides funds for employment counselling services to "Help Centres" around the province.

This year we raised the funding to each Centre to \$90,000 -- a 20 per cent increase -- and we no longer require matching community funds.

The extra support will enable Centres to strengthen their employment counselling and training referral services, thereby helping more unemployed adults get back into the workforce.

### **FEDERAL-PROVINCIAL RELATIONS**

Apprenticeship is a prime example of the extremely important partnership between the federal and provincial governments, and I have already addressed it in some detail.

Let me stress that despite these difficulties, the Ministry remains committed to a positive relationship with the Government of Canada, building the training culture through partnership.

Let me now review several other aspects of our dealings with the federal government.

We are deeply concerned that Ontario's allocation under the Canadian Jobs Strategy for 1988-89 is \$43 million below the 1987-88 level. This continues the downward trend of the past few years. Federal training and employment development expenditures in Ontario have dropped from \$552 million in 1984-85 to just \$334 million this year, excluding the cost of inflation.

Given the competitive pressures we face in this country, federal spending on labour market adjustment should be rising, not falling. Over this same period, Ontario has doubled its own expenditures on training. My Ministry has been working actively with community groups, institutions and others to develop a position paper based on broad consultation which can be used as the basis for negotiating the next Canada/Ontario Agreement on Training with the federal government.

As the committee members will recall, in 1985-86 the federal government introduced an indirect purchase mechanism -- which has only partially offset reductions in the direct federal purchase of training seats from the colleges of applied arts and technology. Under the new concept, third parties such as Community Industrial Training Committees receive federal funds to purchase training.

Last year the CITCs received \$25 million of indirect purchase funds. This year, the CITCs are expected to have \$40 million allocated to them. We are supporting effective operation of these committees to ensure they are able to undertake this important task.

At the First Ministers' Conference last November, Ontario proposed a Canada Training Allowance to rationalize the income support system for adults on long-term training. A discussion paper was prepared detailing our CTA proposal.

Our proposal would extend the present support provisions to cover all adults who are away from their jobs to take institutional training under federal or provincial programs. We believe a straightforward, realistic allowance would provide a strong incentive for employees across Canada to retrain.

This concept has received strong backing from other provinces and employer and labour associations. The federal Minister has agreed to consider the proposal.

### **INVESTING IN PEOPLE**

Previous generations of Ontarians have poured enormous sums into machinery, factories, the transportation system and other physical assets. Now economic growth depends equally on human resources. Managing this resource must come to be seen as a capital cost, rather than simply a current expenditure on overhead.

As the Premier's Council has declared, we must address the urgent question of "how the next generation of Ontario residents will earn their livings in a vastly different, and much less forgiving world. If Ontario's prosperity is to continue, if our industries are to survive and create jobs -- then we must invest in people."

The Ministry's role is to encourage, assist and empower Ontario's businesses and workers to develop the skills they need. Our mission is to act as the catalyst for the indispensable personal and corporate commitment to training.

In partnership with business, labour, other governments, other Ontario ministries, educational institutions and community groups -- we will create a competitive economy offering productive work and a secure future for all the people of Ontario.

Thank you. I have enjoyed addressing the committee and I look forward to the members' comments and questions.



Comme l'a déclaré le Conseil du Premier ministre, nous devons répondre à l'urgente question de savoir « comment la prochaine génération d'Ontariens gagnera sa vie dans un monde très différent et beaucoup moins généreux. Pour que la prospérité de l'Ontario se poursuive et que nos industries survivent, il nous faut investir dans notre population. »

Le rôle du Ministère est d'inciter, d'aider et d'encourager les entreprises et les travailleurs de l'Ontario à développer les aptitudes dont ils ont besoin. Notre mission est de jouer un rôle catalyseur auprès des personnes et des entreprises oeuvrant dans le domaine de la formation professionnelle.

En collaboration avec les entreprises, les syndicats, les autres gouvernements et les autres ministères de l'Ontario, les établissements d'enseignement et les groupes communautaires, nous créerons un environnement économiquement concurrentiel axé sur la productivité, qui assurera l'avenir de la population ontarienne.

Je vous remercie. C'est avec plaisir que je me suis adressé aujourd'hui à ce comité et que j'accueille maintenant les commentaires et les questions de ses membres.

Les générations précédentes d'Ontariens ont investi des sommes énormes dans la machinerie, les usines, les systèmes de transport et d'autres actifs physiques. Désormais, la croissance économique repose aussi sur le capital humain. La gestion de cette ressource devra dorénavant être perçue comme un coût en capital au lieu d'une simple dépense générale.

## INVESTIR DANS NOTRE POPULATION

En novembre dernier, à l'occasion de la conférence des premiers ministres, l'Ontario a proposé la création de l'Allocation de formation du Canada afin d'assurer un meilleur système de soutien du revenu des adultes qui participent à des programmes de formation à long terme. Un document de travail a été préparé pour expliquer dans le détail notre proposition.

Notre proposition permettrait d'étendre les dispositions actuelles dans ce domaine à tous les adultes qui interrompent temporairement leur emploi pour suivre des cours de formation professionnelle dispensés dans des établissements d'enseignement en vertu de programmes fédéraux ou provinciaux. Nous croyons qu'une allocation directe et réaliste encouragerait vivement tous les travailleurs canadiens à se perfectionner. Cette proposition a reçu un appui enthousiaste de la part des autres provinces, des employeurs et des syndicats, et le ministre fédéral a accepté de la considérer.

Compte tenu de la pression exercée par la concurrence à laquelle notre province est soumise, les dépenses fédérales relatives à l'ajustement du marché du travail devraient plutôt augmenter que diminuer. Au cours de cette même période, l'Ontario a plus que doublé ses dépenses dans le domaine de la formation professionnelle. Mon ministère, en collaboration avec des groupes communautaires, des institutions et d'autres organismes, et après de nombreuses consultations a rédigé un document de travail qui pourra être utilisé lors des prochaines négociations sur l'Accord Canada-Ontario sur la formation avec le gouvernement fédéral.

Comme les membres du comité s'en souviendront, le gouvernement fédéral a introduit en 1985-1986 un mécanisme d'achat indirect qui a seulement partiellement contrebalancé la réduction du nombre de places de formation professionnelle achetées par le gouvernement fédéral dans les collèges d'arts appliqués et de technologie. En vertu de cette nouvelle disposition, les tierces parties, comme les comités locaux de formation industrielle, utilisent les fonds fédéraux pour acheter les services de formation professionnelle.

L'année dernière les comités locaux de formation industrielle (CLFI) ont reçu 25 millions de dollars d'achats indirects. Cette année on s'attend à ce que les CLFI reçoivent 40 millions de dollars. Nous veillons au bon fonctionnement de ces comités afin qu'ils soient en mesure d'assumer cette tâche importante.

Cette aide supplémentaire permettra aux centres d'améliorer leurs services d'orientation professionnelle et leurs services de recommandation dans le domaine de la formation, ce qui contribuera à aider un plus grand nombre d'adultes sans emploi à retourner sur le marché du travail.

## LES RELATIONS FÉDÉRALES-PROVINCIALES

L'apprentissage est un excellent exemple de la nécessité d'établir une collaboration entre les gouvernements fédéral et provincial. J'ai déjà discuté de cette question en détail.

J'aimerais souligner que, malgré ces difficultés, le Ministère tient à entretenir de bonnes relations avec le gouvernement du Canada et à bénéficier de sa collaboration pour implanter une culture de formation.

Examinons maintenant quelques autres aspects de nos rapports avec le gouvernement fédéral.

Nous sommes très inquiets du fait que l'allocation accordée à l'Ontario dans le cadre de la Planification de l'emploi du Canada pour l'année 1988-1989 soit de 43 millions de dollars inférieure à celle de l'année 1987-1988. Cette situation maintient la tendance à la baisse des allocations, tendance que nous avons constatée depuis quelques années. Les dépenses fédérales dans les domaines de la formation et du développement de l'emploi en Ontario sont passées de 552 millions de dollars en 1984-1985 à seulement 334 millions de dollars cette année, sans tenir compte de l'inflation.

Ce programme donne la possibilité aux hommes et aux femmes de 45 ans et plus d'obtenir des crédits pouvant atteindre 5 000 dollars sur une période de deux ans aux fins de formation professionnelle. Cet argent peut être utilisé pour couvrir les coûts de la formation dispensée par un employeur ou un établissement de formation.

TRANSITION est important car il offre au travailleur d'âge mûr l'occasion de décrocher un nouvel emploi.

En vertu de ce programme, la personne d'âge mûr reçoit un coupon représentant l'équivalent de 5 00 dollars qu'elle présente à son nouvel employeur qui, pour sa part, doit se charger de mettre au point un programme de formation à l'intention de son employé et reçoit les 5 000 dollars sur une période de deux ans. Il s'agit en quelque sorte d'une prime offerte aux employeurs qui engagent des travailleurs d'âge mûr.

Toujours dans le but d'aider les adultes sans emploi, le Ministère accorde des subventions aux « centres d'aide » répartis dans toute la province afin de leur permettre d'offrir des services de consultation dans le domaine de la formation.

Cette année, nous avons porté à 90 000 dollars le montant d'aide financière offert à chacun de ces centres. Il s'agit là d'une hausse de 20 pour 100 et il n'est plus nécessaire que les centres fournissent un montant équivalent à la subvention demandée.

Nous accordons également une priorité à l'augmentation de la participation des femmes au Programme d'apprentissage. Grâce à la sensibilisation du public, à la formation préparatoire et à l'aide permettant d'identifier les postes d'apprentis, nous inciterons un nombre de plus en plus grand de femmes à choisir certains métiers traditionnellement occupés par des hommes.

## LES TRAVAILLEURS D'ÂGE MÛR

Le recyclage est particulièrement important pour les travailleurs d'âge mûr qui ont été mis à pied de façon permanente.

Comme je l'ai mentionné au début de mon allocution, notre population vieillit. Dans moins de 10 ans, les travailleurs de 45 ans et plus représenteront près d'un tiers de la main-d'œuvre. Nous ne pouvons nous permettre de laisser de côté le talent et l'expérience de ces hommes et de ces femmes à une époque où les travailleurs qualifiés sont de plus en plus rares.

Notre programme TRANSITION vise à aider les travailleurs d'âge mûr qui ont été mis à pied de façon permanente à trouver un autre emploi.

TRANSITION est destiné aux travailleurs d'âge mûr qui, au cours des six derniers mois, ont perdu leur emploi en raison d'une mise à pied, de la fermeture d'une usine ou de la faillite de leur propre entreprise.

En collaboration avec les conseils scolaires de Wellington et de Temiskaming, le Ministère offre présentement un programme innovateur d'enseignement en alternance. Dans le cadre de ce programme, les étudiants vont à l'école secondaire deux jours par semaine et passent les trois autres jours à travailler comme apprentis pour des employeurs de la région. Cette méthode d'apprentissage permet aux étudiants d'accumuler les crédits nécessaires à l'obtention de leur diplôme d'études secondaires et d'acquérir le nombre d'heures de travail requis pour recevoir leur certificat d'apprentissage.

Nous avons aussi demandé à tous les ministères d'identifier toutes les possibilités d'apprentissage au sein du gouvernement provincial. Un plan détaillé à ce sujet est en préparation. Notre but est de faire en sorte que les ministères assurent un niveau de formation équivalent à celui des principales entreprises du secteur privé.

De plus, le Ministère aide les nouveaux apprentis à défrayer le coût des outils et du matériel dont ils ont besoin, tout comme les étudiants du postsecondaire reçoivent l'aide du gouvernement pour couvrir leurs frais de scolarité. Tous les apprentis qui ont signé un contrat d'apprentissage après le 1<sup>er</sup> janvier 1988 peuvent recevoir cette aide financière. Le ministère a commencé à émettre des chèques cet été. Cette année nous prévoyons octroyer des subventions pour outils d'apprentissage d'un montant de 3,8 millions de dollars.

Nous menons des consultations avec l'industrie afin de discuter de la possibilité d'étendre le système d'apprentissage à d'autres métiers dont plusieurs font appel aux nouvelles technologies. Certains programmes seront révisés afin de pouvoir être terminés en deux ans au lieu de trois ou cinq ans. Nous avons déjà mis sur pied un programme d'apprentissage en réparation de carrosseries d'automobiles, en charpentes métalliques et en modelage.

Nous envisageons également de modifier la façon dont l'apprentissage est assuré, comme le fait de terminer tous les cours avant le début de la formation en milieu de travail. D'ailleurs, nous avons adopté cette solution dans le nouveau programme d'apprentissage en réparation de carrosseries d'automobiles.

Dans le cas du nouveau programme conjoint d'apprentissage destiné aux mécaniciens d'automobiles mis sur pied en collaboration avec General Motors du Canada, les cours sont concentrés au début du programme de façon à ce que les apprentis atteignent plus rapidement leur productivité.

Les membres du comité se souviendront de la déclaration que j'ai faite le 17 octobre dernier devant l'Assemblée législative au sujet de la réduction de la contribution du gouvernement fédéral au programme d'apprentissage. Cette année, le gouvernement du Canada a limité à 37 millions de dollars sa contribution au Programme d'apprentissage de l'Ontario, ce qui représente une baisse par rapport aux 37,4 millions de dollars consacrés à ce programme l'an dernier. Et cette baisse devient encore plus significative quand on considère que les besoins actuels de notre province en matière d'apprentissage s'élève à 42 millions de dollars.

Au lieu de priver 5 000 apprentis et 3 000 employeurs des avantages de ce programme, le Ministère a décidé de combler le manque à gagner créé par cette action unilatérale du gouvernement fédéral en injectant cinq millions de dollars dans ce programme de formation. Les cours prévus de janvier à mars 1989 seront offerts, ce qui n'aurait pu être possible sans l'intervention de la province.

Je tiens à mentionner que nous nous sommes engagés à prendre les mesures nécessaires pour que les dépenses supplémentaires encourues par l'Ontario soient remboursées par le gouvernement fédéral.

Malgré ces difficultés, le système d'apprentissage ontarien continue son essor.

Jusqu'à maintenant, ce service a été assuré par notre système d'apprentissage qui offre une formation en classe et en milieu de travail selon des normes établies par l'industrie et les syndicats, et approuvées par la province. Le Ministère a élaboré une stratégie quinquennale visant à moderniser le système d'apprentissage dans le but de répondre plus efficacement aux défis posés par la concurrence.

Le système d'apprentissage est l'une des principales sources de travailleurs qualifiés pour de nombreux métiers et pour les industries qui font face à des pénuries de main-d'œuvre. Il peut aussi constituer un moyen indispensable de formation professionnelle pour les deux tiers des jeunes Ontariens qui entrent sur le marché du travail sans aucune éducation postsecondaire.

L'année dernière, nous avons annoncé un plan quinquennal qui fera passer le nombre d'apprentis de 40 000 à 60 000. Cette année, plus de 45 000 apprentis sont parrainés par des employeurs dans les 66 métiers réglementés et les quelque 600 métiers non réglementés. Nous sommes donc sur le bon chemin pour réaliser nos objectifs et nous prévoyons qu'un plus grand nombre d'employeurs à offriront une formation. Cette année, nous avons dû faire face à bon nombre de difficultés au cours de nos négociations avec le gouvernement fédéral au chapitre de l'apprentissage.

Une analyse du taux de participation aux Coopératives Jeunesse de services indique que ces programmes sont très populaires dans les régions situées du nord et de l'est de l'Ontario.

Alors que les perspectives d'emplois d'été ont été bonnes dans la région du «Golden Horseshoe», d'autres régions ont eu besoin d'une aide spéciale. À cet égard, pour aider les jeunes de ces régions à trouver un emploi d'été, le Ministère s'est fait un plaisir d'appuyer, conjointement avec le gouvernement fédéral et le secteur privé, des campagnes ayant pour but de promouvoir les emplois d'été dans cinq communautés.

La campagne qui s'est déroulée à Sudbury est un bon exemple. On a contacté par téléphone tous les employeurs locaux afin de les inciter à créer des emplois d'été pour lesquels ils devaient embaucher une personne qui leur était référée par un centre d'emploi du Canada. Cette initiative a créée 1 855 promesses d'emplois.

## L'APPRENTISSAGE

Les travailleurs et les employeurs peuvent faire face aux fluctuations économiques de différentes façons. Je n'ai parlé jusqu'à maintenant que de mesures à court terme, que de solutions rapides dans le domaine de la formation destinées à donner aux travailleurs et aux employeurs les moyens de s'adapter aux changements qui surviennent au sein de l'économie. Toutefois, dans le cas de nombreux emplois, la formation professionnelle à long terme est indispensable.

Au cours de l'année 1988, plus de 1 400 étudiants ont reçu un prêt dans le but de fonder une entreprise d'été, qu'il s'agisse de services de jardinage, de vente de planches à roulettes ou de la gestion de vendeurs de crème glacée à bicyclette. Deux jeunes frères ont même commencé un champ de graines de soya et en ont fait la récolte. Ces entreprises ont aussi permis d'embaucher d'autres étudiants parce que chaque projet crée en moyenne 2,5 emplois d'été.

Par le biais de ces programmes, notre gouvernement encourage la formation de futurs entrepreneurs. La Coopérative Jeunesse de services est une autre initiative originale qui vise à stimuler le sens des affaires chez les jeunes. Ces projets sont parrainés par des organismes commerciaux locaux, et le financement accordé par le Ministère permet d'embaucher deux étudiants universitaires à titre de conseillers pour chacun des projets. Les conseillers recrutent des étudiants du secondaire pour faire partie de la coopérative et les membres administrent eux-mêmes l'entreprise. Les membres de la coopérative partagent les profits et acquièrent une expérience des affaires.

L'été dernier, nous avons financé 36 coopératives dans la province, comparativement à 22 l'année précédente. Parmi ces 36 coopératives, dix étaient de langue française, deux étaient bilingues et cinq étaient établies dans des communautés autochtones.

De plus, des efforts ont été déployés afin de rendre les programmes L'AVENIR plus accessibles aux communautés autochtones et aux minorités visibles. Cette année, le collège Confederation à Thunder Bay permettra à 12 communautés autochtones isolées d'avoir accès au programme L'AVENIR par l'intermédiaire d'un bureau situé dans la région de Dryden. Le collège Northern offrira, pour sa part, le même service à quatre communautés autochtones par le biais de bureaux situés à Moosonee. 50 millions de dollars.

Les entreprises qui bénéficient de l'aide du programme Mise en marche se spécialisent dans des domaines très variés. J'ai pour ma part pu voir la création d'entreprises se spécialisant dans la plantation de fleurs, le nettoyage de bateaux et les travaux de peinture. Les prêts totalisant 9,5 millions accordés cette année généreront des ventes annuelles s'élevant à 50 millions de dollars.

## LES PROGRAMMES MISE EN MARCHÉ ET EMPLOIS D'ÉTÉ

Dans notre économie de libre-entreprise, il est indispensable d'inciter les jeunes à considérer la fondation de leur propre entreprise comme un choix de carrière possible. Tel est l'objectif du programme Mise en marche qui offre des prêts sans intérêt dans le but d'aider les jeunes à fonder une petite entreprise permanente ou à mettre sur pied une entreprise d'été.

Nous continuons à adapter L'AVENIR aux changements des besoins des jeunes et des réalités du marché du travail. Nous nous sommes rendus compte que le manque d'instruction est souvent ce qui intimide les jeunes. C'est pour cette raison que nous avons ajouté une nouvelle composante au programme dans le but d'inciter davantage les jeunes défavorisés à reprendre leurs études. La composante travail/études à mi-temps leur offre cette possibilité.

Cette nouvelle initiative est réalisée conjointement avec les conseils scolaires locaux et a exigé de longues négociations. Il me fait plaisir d'annoncer que la composante travail/études à mi-temps est complètement mise sur pied. Les participants travaillent de 16 à 20 heures par semaine, jusqu'à concurrence d'une année, et doivent obtenir au moins trois crédits dans un établissement d'enseignement secondaire. Plus de 2 300 jeunes ont bénéficié de cette option depuis son introduction l'an dernier.

D'autres modifications visent à rendre le programme L'AVENIR encore plus pertinent. Celles-ci comprennent notamment l'amélioration des services de préparation à l'emploi qui sont destinés à aider les jeunes particulièrement défavorisés.

L'allocation hebdomadaire de formation versée pendant la période préparatoire est passée de 100 à 125 dollars. Nous avons aussi décidé d'offrir une allocation spéciale pour aider les participants à couvrir les frais de garde, de transport ou d'hébergement.

Le nombre de participants est passé d'environ 47 000 en 1986-1987 à environ 37 000 en 1987-1988. L'année dernière, les dépenses extérieures du programme L'AVENIR ont été d'environ 43,5 millions de dollars inférieures aux prévisions. En vérité, c'est une bonne nouvelle pour l'économie. Voilà un bon signe indiquant que les chances d'emploi de nos jeunes s'améliorent.

En dépit de la vigueur de notre économie, quelque 51 000 Ontariens âgés de moins de 25 ans ont abandonné leurs études et sont sans emploi. Notre gouvernement s'est engagé à leur offrir la possibilité d'acquérir une formation professionnelle de base.

L'AVENIR reste un véhicule important pour aider les jeunes difficiles à toucher à se tailler une place dans le monde du travail. Notre clientèle a évolué, mais notre taux de réussite s'est toujours maintenu.

Les services offerts par le programme L'AVENIR comprennent la consultation, l'aide et le suivi; la dynamique de vie et la préparation à l'emploi; des stages de travail pouvant durer jusqu'à 52 semaines et une formation en milieu de travail. En vertu de ce programme, le gouvernement verse aux jeunes participants le taux du salaire minimum, tandis que les employeurs assurent la formation en suivant un plan déterminé.

L'AVENIR a connu un succès impressionnant en permettant l'amélioration des chances d'emploi des jeunes. Les réussites ne manquent. L'été dernier, j'ai discuté avec une jeune femme qui venait de recevoir son diplôme de douzième année, un projet qu'elle avait toujours cru impossible. « Monsieur le ministre, m'a-t-elle dit, votre programme est vraiment efficace. »

Au cours de ses trois dernières années, le programme a subi des modifications, alors que l'ampleur du défi change au rythme des conditions économiques.

La proportion des jeunes au sein de la main-d'oeuvre est en régression. Cette tendance, combinée avec la vigueur de notre économie et le succès du programme L'AVENIR, a contribué à une diminution importante du taux de chômage chez les jeunes.

Au mois d'octobre 1988, le taux de chômage chez les jeunes s'élevait à 8,3 pour 100, comparativement à 13 pour 100 en 1985. L'été dernier, le taux de chômage a baissé à 6,9 pour 100 pour atteindre 6,3 pour 100 en août 1988.

En raison du resserrement du marché du travail, les employeurs ont plus tendance à fermer les yeux sur le manque d'expérience des jeunes, et ceux-ci ont donc plus de facilité à trouver ce premier emploi si crucial. Ceci a entraîné une réduction du nombre de participants au programme L'AVENIR et une diminution des dépenses gouvernementales.

Je tiens à souligner, au nom du Ministère, que le Metro Labour Council,

la Fédération du travail de l'Ontario et le Hamilton and District Labour

Council ont fait preuve de collaboration et d'initiative dans la mise en

oeuvre de ce programme. Grâce à ces groupes le programme Formation

de base en milieu de travail offre un exemple concret des résultats de la

collaboration appliquée à la réalisation d'objectifs sociaux et économiques.

Une des initiatives récentes de mon ministère a été l'organisation d'une

conférence provinciale sur l'alphabétisation en milieu de travail qui s'est

tenue le 13 octobre dernier. Cet événement, qui a connu un succès

remarquable, a permis de regrouper un grand nombre d'intervenants du

milieu des affaires, des syndicats, du gouvernement et de la communauté

pour attirer l'attention sur l'importance de l'alphabétisation.

## L'AVENIR

Comme vous vous en souvenez, le programme L'AVENIR a été lancé à

l'automne 1985 dans le but d'aider les jeunes qui éprouvent des

difficultés à faire la transition entre l'école et le marché du travail.

Le programme Formation de base de l'Ontario offre dans les collèges d'arts appliqués et de technologie est l'une des activités principales de la direction. Dans le cadre de ce programme, une formation de base dans les domaines de la lecture, de l'écriture et des mathématiques est dispensée aux personnes désireuses d'obtenir un emploi ou une promotion. Les nombreuses réussites de ce programme peuvent être illustrées par l'expérience d'une mère de quatre enfants vivant à Cobourg et qui s'est inscrite au programme Formation de base de l'Ontario. Elle avait un niveau de scolarité de 9<sup>e</sup> année, et a réussi à terminer sa 12<sup>e</sup> année en sept mois seulement. Ainsi elle a pu s'inscrire à un cours de deux ans en commercialisation de vêtements offert par son collège local. « Cette expérience, a-t-elle déclaré, m'a donné accès à un autre monde, à un nouveau vocabulaire et à une nouvelle façon de penser. »

Un programme connexe, appelé le programme Formation de base en milieu de travail, permet d'aider les activités d'alphabétisation offertes en milieu de travail ou dans un endroit avoisinant. Cette formation peut être parrainée par les syndicats, les employeurs, ou les associations d'employés ou d'employeurs de l'Ontario.

Notre stratégie est de rejoindre le plus grand nombre de personnes possible en offrant le plus grand nombre de moyens d'apprentissage possible. Au cours de l'année financière actuelle, plusieurs ministères dépenseront au total plus de 50 millions de dollars pour offrir des programmes d'alphabétisation des adultes.

En plus des programmes d'alphabétisation en milieu de travail et du programme Formation de base de l'Ontario offert dans les collèges d'arts appliqués et de technologie, le ministère de la Formation professionnelle offre également le Programme de subventions pour l'alphabétisation communautaire en Ontario. Cette année, grâce à ce financement, 137 groupes communautaires, bibliothèques publiques et regroupements oeuvrant dans le domaine de l'alphabétisation assureront cette année des programmes bénévoles d'apprentissage et d'entraide.

Mon ministère a créé la Direction de l'alphabétisation qui est chargée de coordonner les efforts gouvernementaux dans ce domaine. L'objectif de cette nouvelle direction est d'améliorer les services offerts aux clients - aux hommes et aux femmes désirant recevoir une instruction en lecture, en écriture et en calcul, de même qu'aux employeurs, aux syndicats et aux organismes communautaires qui en assurent la prestation. La direction veillera à concilier les divers programmes gouvernementaux dans le but d'éviter les duplications et de répondre à tous les besoins. Elle devra aussi s'assurer que chaque dollar que nous dépensons dans le domaine de l'alphabétisation soit investi le plus efficacement possible.

De nombreuses personnes dont les aptitudes de lecture et d'écriture  
suffisaient autrefois éprouvent maintenant des difficultés sur le marché du  
travail. Aux États-Unis, on estime que 85 pour 100 des emplois exigent  
des aptitudes de lecture équivalentes au niveau de la 9<sup>e</sup> année ou plus.  
On estime également que la plupart des emplois comportent environ deux  
heures de lecture par jour à un niveau équivalent à la 10<sup>e</sup> et à la 12<sup>e</sup>  
année.

Au cours d'une journée de travail, un col bleu lit en moyenne pendant 97  
minutes. Mais un col bleu sur six ne peut comprendre ou suivre les  
indications des documents utilisés pour son travail. Étant donné que ces  
instructions écrites peuvent avoir une incidence sur la sécurité au travail,  
cette situation est vraiment inquiétante.

Une étude publiée en février dernier par *The Canadian Business Task  
Force in Literacy* (Groupe de travail des entreprises canadiennes sur  
l'alphabétisation) démontre que les accidents de travail et la réduction de  
la productivité attribuables à l'analphabétisme coûtent plus de quatre  
milliards de dollars par an aux entreprises canadiennes. Il s'agit là d'une  
perte que nous ne pouvons nous permettre dans le contexte d'une  
économie mondiale concurrentielle.

L'analphabetisme fonctionnel est un terme qui doit être bien défini. À cet égard, j'aimerais vous expliquer la procédure utilisée par les responsables de l'étude Southam pour identifier adéquatement les analphabètes fonctionnels.

Le test consistait à présenter des textes simples aux participants comme un horaire d'autobus, le menu d'un petit restaurant ou un article du *Toronto Sun*. Les personnes ne pouvant pas s'en servir efficacement sont considérées analphabètes fonctionnels. L'étude évalue également que 1,6 millions d'Ontariens sont incapables de lire ce genre de textes.

Le problème de l'analphabetisme dépasse cependant largement le problème de l'interprétation erronée de marches à suivre. Certains travailleurs ne peuvent pas lire les directives de sécurité pour l'utilisation de machinerie lourde. Bon nombre de citoyens ne peuvent ni remplir les formulaires pour obtenir des soins médicaux ou l'aide dont ils ont besoin, ni lire un bulletin de vote. Certaines personnes ne sont pas en mesure de pouvoir lire une étiquette sur un contenant de médicaments.

Ce qui est encore plus grave, c'est que l'analphabetisme prive des personnes du droit d'apprendre au moment où notre société se tourne de plus en plus vers une éducation permanente. Les analphabètes sont forcés de vivre avec la crainte de ne pas comprendre certains aspects complexes de la vie quotidienne, et avec la crainte que leur employeur, leurs voisins ou leurs enfants découvrent leur problème.

La Société ontarienne de formation est le premier organisme public au Canada qui vise à promouvoir et à développer la formation professionnelle en milieu de travail. Il jouera un rôle important dans l'élaboration d'un système de formation professionnelle de premier ordre en Ontario.

Comme l'écrivait l'analyste économique américain Robert Reich, notre avenir économique « ne repose plus seulement sur les emplois traditionnels, mais sur les nouvelles contributions que nous pouvons apporter à une économie mondiale de plus en plus intégrée. » Il ajoutait que nous devons faire évoluer notre économie en « assurant la formation des travailleurs afin de leur permettre d'acquérir de nouvelles aptitudes et en investissant dans les nouvelles connaissances. » La Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario nous entraîne dans cette direction.

## L'ALPHABÉTISATION

L'alphabétisation est le fondement de toute formation professionnelle et, bien sûr, de toute participation significative de la société. Il n'est donc pas étonnant que le ministère de la Formation professionnelle se soit vu confier la principale responsabilité de relever le défi de l'alphabétisation.

L'étude Southam sur l'alphabétisation publiée l'automne dernier évalue à 1,6 million le nombre d'adultes ontariens analphabètes fonctionnels. Ce sont des adultes qui ne peuvent ni lire ni écrire suffisamment bien pour fonctionner normalement dans une société moderne. D'autres études évaluent qu'environ 250 000 Ontariens sont analphabètes complets.

Le conseil d'administration de la société est formé de représentants de ces divers secteurs. Nous sommes aussi très heureux de pouvoir compter sur les services de son président M. David Lewis, vice-président et directeur de la Banque Lloyds du Canada. M. Lewis possède une vaste expérience de la gestion des transformations survenant dans les industries à prédominance de main-d'oeuvre. Madame Sandra Birkenmayer, anciennement à TVOntario, occupe pour sa part le poste de président-directeur général.

Le partenariat nous a permis d'élaborer une structure appropriée, d'établir des objectifs précis et nous a donné un conseil d'administration formé de personnes très compétentes.

La société permettra de canaliser l'information entre ceux qui fournissent et ceux qui reçoivent la formation et elle développera deux services de formation de haute qualité et deux fonds d'investissement.

De plus, elle facilitera l'accès à la formation en constituant une banque de matériel de formation, c'est-à-dire une banque de données sur les cours, le matériel et les ressources de formation en milieu de travail. Elle investira dans le développement de matériel nécessaire à la formation et de nouvelles techniques de formation, comme les logiciels.

Et, grâce à des programmes de formation des instructeurs, la société assurera le perfectionnement du personnel de formation qui constitue notre du système de formation.

Le Ministère vient de compléter le programme Recyclage de la main-d'oeuvre qualifiée avec le nouveau programme Recyclage de la main-d'oeuvre spécialisée pour techniciens et technologistes afin de permettre à ces derniers de maintenir leur avantage face à la concurrence.

En raison des changements rapides qui surviennent, les aptitudes de ces personnes peuvent être dépassées dans les trois ou cinq années suivant la fin de leurs études dans un collège d'arts appliqués et de technologie. Les nouveaux cours de recyclage, offerts gratuitement, leur permettront de perfectionner leurs connaissances, ce qui aidera leurs employeurs à introduire les technologies les plus récentes.

Enfin, la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario comprend aussi le Programme d'accès à la formation. Nous accordons une aide financière dans le but d'aider à couvrir les frais de transport, d'hébergement et de garde, si ces frais risquent d'empêcher la participation d'une personne à l'un de nos programmes de formation professionnelle.

En mars dernier, nous avons mis sur pied un autre volet important de cette stratégie en créant la Société ontarienne de formation, qui a pour mandat d'améliorer la qualité et la quantité des activités de formation professionnelle qui sont réalisées en milieu de travail. Grâce à ce nouvel organisme, le gouvernement a créé une association dynamique avec les entreprises, les syndicats, les éducateurs et le milieu de la formation professionnelle.

L'année dernière, plus de 11 000 subventions ont été accordées en vertu du programme Formation professionnelle de l'Ontario à plus de 6 000 employés, ce qui a permis à près de 96 000 travailleurs de participer aux programmes de formation. Près de 55 000 employés suivant une formation et 5 000 employés ont participé au programme au cours des cinq premiers mois de l'année financière 1988-1989. L'ampleur de ces activités me porte à croire à l'émergence d'une culture de formation en Ontario.

Le volet suivant de notre Stratégie de formation professionnelle est le programme Recyclage de la main-d'oeuvre qualifiée. Ce programme offre aux ouvriers qualifiés la possibilité de se maintenir au fait de leur spécialisation dans le but de pouvoir faire face aux nouvelles technologies ou de répondre aux besoins en spécialisation. Ces cours sont gratuits et offerts par les divers organismes assurant la formation professionnelle. Ce programme a permis récemment à un mécanicien de London de s'inscrire à un cours de recyclage au Collège Fanshawe afin d'étudier les systèmes d'injection électronique et divers problèmes techniques de réparation. Ayant reçu sa formation au cours des années 1960, ce travailleur a déclaré que, «le recyclage dans le domaine des composantes électroniques sera essentiel pour les mécaniciens d'automobiles qui voudront continuer à travailler au cours de la prochaine décennie.»

Nous avons ainsi contribué à la réalisation de projets dans divers secteurs aux quatre coins de la province, dont certains accusaient de sérieuses pénuries en main-d'œuvre qualifiée. Par exemple, notre aide a permis à une entreprise d'ingénierie, située à Thunder Bay, d'offrir une formation de pointe à son personnel technique. Cette entreprise est convaincue que la formation entreprise a grandement amélioré sa compétitivité.

Une autre entreprise manufacturière du sud de l'Ontario songeait à se lancer dans la fabrication de gammes de produits connaissant une forte concurrence. Avec l'aide de services de consultation et de la Formation de base, nous avons alors élaboré un plan de formation qui permettait au personnel technique mais également au personnel de gestion de recevoir la formation nécessaire afin d'assurer une transition sans écueil.

Nous avons également aidé un nouveau concessionnaire de véhicules automobiles à Pickering à former son personnel de vente, d'administration et de réparation. Cette entreprise soutient qu'elle a rapidement atteint un volume de vente élevée grâce à ce programme de formation.

À Toronto, le personnel technique d'un cabinet d'architectes a été formé aux techniques de conception assistée par ordinateur, ce qui a permis à l'entreprise de rester à l'avant-garde des développements technologiques de ce secteur et de devancer ou d'égaliser ses concurrents.

Les 193 conseillers qui travaillent dans ces bureaux aident les employeurs à déterminer leurs besoins en matière de formation et à élaborer des plans de formation qui répondent efficacement à leurs besoins.

Ces plans de formation individualisés sont d'une très grande utilité aux employeurs et aux employés. D'ailleurs, comme le disait le président d'une entreprise manufacturière qui m'écrivait récemment « le travail préparatoire que le conseiller nous a demandé d'effectuer nous a aidé à améliorer l'organisation de l'entreprise et a également donné aux employés une meilleure idée de ce qu'ils doivent faire. »

Nos services de consultation sont gratuits pour les entreprises qui ont moins de 50 employés, alors que les entreprises plus grandes ont à déboursé des frais nominaux. Du 1<sup>er</sup> avril 1987 au 31 mars 1988, nos bureaux de consultation en formation professionnelle ont servi 11 400 employeurs, syndicats et autres participants.

Nous visons les petites entreprises parce qu'elles fournissent la moitié des emplois dans le secteur privé, mais accusent un retard dans le domaine de la formation. Selon notre dernière étude, plus des trois-quarts des clients des bureaux de consultation en formation professionnelle sont des entreprises comptant moins de 200 employés. Plus de 70 pour 100 de ces employeurs n'avaient jamais fait de formation auparavant.

Le deuxième volet de notre stratégie, le programme Formation professionnelle de l'Ontario.

## LA STRATÉGIE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE L'ONTARIO

En Ontario, notre capital humain le plus productif est notre population active. Afin que nos travailleurs puissent rivaliser avec les meilleurs travailleurs au monde, employés et employeurs doivent faire preuve d'un profond engagement à l'égard de la formation professionnelle et de la formation continue.

En septembre 1986, le Ministère a annoncé la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario qui vise à assurer le développement et la croissance d'une culture de formation en Ontario.

Notre but est de créer un environnement où la formation professionnelle serait un élément normal, permanent et quotidien des activités des entreprises et des travailleurs.

J'aimerais vous donner un bref aperçu des volets de la Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario.

Elle est composée d'un élément fondamental, nos services de consultation en formation professionnelle offerts à toutes les entreprises de la province par l'intermédiaire des 52 bureaux de consultation en formation professionnelle administrés par les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario.

Tout cela revient à dire que la demande en main-d'oeuvre spécialisée dépasse l'offre. Dans une économie aussi solide que la nôtre, la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée - observée dans 159 métiers - représente déjà un défi auquel l'industrie doit faire face. Cette pénurie commence à créer un engorgement de la production.

Nous ressentons actuellement les effets de l'insuffisance du système de formation professionnelle de l'Ontario.

Bien que nous ayons lieu de nous féliciter de la participation enthousiaste aux programmes du Ministère, n'oublions pas que nous avons tout de même à faire face aux pressions à long terme du marché du travail qui exigeront de la part de nombre d'entre nous, un engagement, une persévérance et des solutions à long terme.

Pour former les spécialistes de demain, les employeurs ontariens devront compter sur le recyclage et le perfectionnement de la main-d'oeuvre existante. Aider les travailleurs à s'adapter aux changements de l'économie sera une mesure non seulement équitable mais indispensable si on veut éviter des pénuries encore plus graves de main-d'oeuvre spécialisée.

Dans les nouveaux secteurs qui se font concurrence dans des domaines de pointe, comme la biotechnologie et la technologie électronique, il est évident qu'il est nécessaire de disposer d'une culture de formation pour donner aux travailleurs une formation hautement spécialisée.

Et, une culture de formation sera implantée en Ontario, lorsque tous nos partenaires dans la société et tous nos intérêts au sein du gouvernement seront sensibilisés et motivés à former notre main-d'oeuvre afin qu'elle atteigne les sommets professionnels les plus élevés.

Une culture de formation sera implantée, lorsqu'il sera compris que la formation est nécessaire et lorsqu'elle sera utilisée, pour ne faire plus qu'un avec l'étoffe économique de l'Ontario.

Nous devons implanter une culture de formation pour construire notre avenir. Seulement, le premier défi de l'avenir nous attend déjà.

Selon le rapport publié récemment par le Ministère, *S'adapter aux changements - Un aperçu des questions relatives au marché du travail en Ontario*, on ressent déjà une pénurie de travailleurs hautement spécialisés; particulièrement dans les métiers comme ouvrier-ajusteur, machiniste, soudeur, installateur et réparateur en électronique, modelleur et confectionneur de moules ainsi que pour les travailleurs de la construction, de la santé, les chefs et les cuisiniers.

Les chefs d'entreprises désireux d'obtenir de meilleurs résultats sur le plan de la qualité de la fabrication et de la productivité des employés finiront pas reconnaître le rôle crucial que peut jouer la formation

professionnelle. Pour ces chefs d'entreprise, la formation n'est pas une panacée, pas plus que la technologie ou de bonnes relations de travail. Mais ils comprendront que les travailleurs ont besoin de s'adapter et de s'ajuster aux nouveaux défis et ils prendront les mesures appropriées.

Le principe en vogue des entreprises industrielles, quelle que soit leur taille, est de déléguer aux travailleurs une part de l'autorité et de la responsabilité. Afin que les employés aient les renseignements et la compétence nécessaires pour prendre les décisions qui s'imposent, une culture de formation est indispensable.

D'entreprise en entreprise, de secteur en secteur, on doit établir la culture de formation.

Une culture de formation offrira un regain d'énergie aux industries bien développées à la recherche de nouvelles méthodes de concurrence.

Au niveau des services, une culture de formation qui encourage la compréhension de l'expansion des domaines et des besoins des clients est la clé du succès.

C'est dans ce contexte qu'éducateurs et employeurs peuvent discuter de ce qu'ils peuvent faire les uns pour les autres.

C'est dans ce contexte enfin que le gouvernement sert de facilitateur et de catalyseur pour franchir les étapes nécessaires qui nous permettront d'être compétitifs.

## UNE CULTURE DE FORMATION

Le ministère de la Formation professionnelle est disposé à diriger ces efforts, mais nous ne prétendons pas détenir toutes les réponses ni être capables de faire tout ce qui doit être fait.

Notre objectif est d'établir une culture de formation à chaque niveau de la société ontarienne. Le concept de culture de formation implique que l'on comprenne l'importance de la formation professionnelle et que les démarches entreprises à cet effet deviennent normales, naturelles et chose courante.

Au cours de sa carrière, un travailleur type change d'emploi six fois en moyenne et ce, dans différents domaines d'activités. Dans une culture axée sur la formation, ce travailleur améliorera et développera constamment ses aptitudes afin de pouvoir changer de carrière et d'emploi sans difficulté et avec le moins de perturbations possible.

En bref, notre situation se résume à ceci :

- nos ressources sont coûteuses;
- nos taux salariaux nous excluent de la production à bas prix;
- et, pour l'instant, nous ne sommes pas en mesure de jouer exclusivement la carte de la technologie de pointe.

Mais, comme le précisait le Conseil du premier ministre dans son rapport intitulé *Concurrencer dans la nouvelle économie globale*, «c'est dans nos têtes que nous trouverons la nouvelle richesse du XX<sup>e</sup> siècle, et non sous nos pieds.»

Si nous voulons préserver notre prospérité, nous devons adopter cette règle. Nous devons nous battre pour obtenir notre part des produits à haute valeur ajoutée. Et la productivité exceptionnelle de notre main-d'oeuvre deviendra notre arme principale.

Ainsi, le rôle du ministère de la Formation professionnelle est de former cette main-d'oeuvre très spécialisée. La formation professionnelle se situe au carrefour de la politique économique et de la politique sociale.

C'est dans ce contexte que les préoccupations des gens d'affaires et des travailleurs en matière de productivité peuvent être traitées simultanément.

Les modes d'échange traditionnels, les technologies traditionnelles, la main-d'œuvre traditionnelle, subissent, du fait de ces changements, de profondes transformations.

Notre défi, en tant que province, est de ne pas nous laisser submerger par ces vagues mais d'en sortir, au contraire, renforcés.

Ce gouvernement a également pour tâche de veiller à ce que la vie des Ontariens se trouve elle aussi renforcée.

Pour faire face à ce défi, il nous faut définir nos atouts concurrentiels et les mettre en valeur. Nous devons faire le compte de ce que nous pouvons et ne pouvons pas faire.

Nous ne pouvons pas faire concurrence aux nouveaux joueurs pratiquant des salaires relativement bas.

Nous ne pouvons pas livrer de combat économique dans le domaine de simple extraction des richesses naturelles; nous avons déjà bien entamé nos ressources disponibles.

Nous ne pouvons pas tout simplement décider de tenter la concurrence dans l'arène de la technologie de pointe. Nous ne disposons pas du pouvoir d'achat des économies puissantes qui permet à la recherche scientifique d'atteindre rapidement le point de viabilité économique.

Je fais ici référence aux changements démographiques importants que subit notre population.

Depuis la Seconde Guerre mondiale, la population de l'Ontario reflète une plus grande diversité culturelle. C'est là un point fort, mais cela demande également un nouvel effort d'adaptation.

Les changements qui surviennent dans la démographie de l'Ontario ont transformé le profil de notre population active.

Les femmes intègrent le milieu du travail en nombre croissant. D'ici la fin du siècle, elles représenteront une bonne moitié de la main-d'oeuvre. Par ailleurs, la main-d'oeuvre veillit à mesure que la génération issue de l'explosion démographique avance dans la courbe démographique.

La catégorie des 35 à 54 ans augmentera de 10 pour 100 au cours de la prochaine décennie et la portion de la main-d'oeuvre âgée de 15 à 24 ans diminuera de 22 pour 100.

Alors que la main-d'oeuvre spécialisée provenant d'autres pays développés, qui nous fournissaient par le passé notre main-d'oeuvre spécialisée, ne constitue plus une ressource.

La première représente un changement radical dans les modes d'échange internationaux. Les fabricants canadiens sont forcés de s'adapter à la croissance rapide de la concurrence sur les marchés international et domestique.

L'Ontario doit non seulement relever le défi que lui pose l'économie industrielle parfaitement développée de pays tels que l'Allemagne de l'Ouest et le Japon, mais elle doit également affronter la concurrence croissante de produits de haute qualité à bas prix provenant des nations nouvellement industrialisées d'Amérique latine et de la ceinture du Pacifique.

Outre ces changements dans les modes d'échange mondiaux, le phénomène des progrès technologiques rapides constitue la seconde vague importante de changements.

Des industries entières ont décliné alors que de nouvelles émergent pour les supplanter. Le démembrement économique est sérieux et entraîne des conséquences graves pour la vie de chacun. Il empire d'année en année.

Et, alors que nous luttons contre ces premières vagues de nouveaux échanges et de technologies nouvelles, une troisième vague de changements se profile déjà à l'horizon.

Monsieur le président,

J'ai le plaisir de paraître devant ce comité pour la deuxième fois pour présenter l'étude du budget des dépenses du ministère de la Formation

professionnelle.

J'aimerais, au cours des prochaines minutes, profiter de l'occasion qui m'est offerte pour vous donner un aperçu des activités et initiatives du Ministère. Ma deuxième intention, qui est tout aussi importante, est de donner à ce comité une idée du contexte dans lequel nous nous acquittons de notre mandat.

J'espère que d'ici la fin de mon allocution j'aurai ouvert la voie à une discussion documentée qui passera en revue l'étude du budget des dépenses de mon ministère, dans les limites de temps allouées.

## Un milieu changeant

Trois vagues de changements viennent faire pression sur l'Ontario alors que nous nous dirigeons vers les années 1990.



## Table des matières

Remarques préliminaires	1
Un milieu changeant	1
Une culture de formation	6
La Stratégie de formation professionnelle de l'Ontario	10
L'alphabetisation	16
L'AVENIR	21
Les programmes Mise en marche et Emplois d'été	25
L'apprentissage	27
Les travailleurs d'âge mûr	32
Les relations fédérales-provinciales	34
Investir dans notre population	36



ALLOCATION DE

L'HONORABLE ALVIN CURLING

MINISTRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ÉTUDE DU BUDGET DES DÉPENSES 1988-1989

Ministère de la Formation professionnelle

Décembre 1988



---

Allocation sur le budget des dépenses



Ministère  
de la Formation  
professionnelle

Alvin Curling, ministre

1988-89

